

Sygn. akt VIII **Pa 124/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa K. J.

przeciwko Spółdzielni (...) w K.

o ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w T.

z dnia 23 kwietnia 2018 r. sygn. akt IV P 31/18

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 795 zł (siedemset dziewięćdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 124/18

UZASADNIENIE

Powódka K. J. pozwem wniesionym w dniu 26 stycznia 2018 roku przeciwko pozwanej Spółdzielni (...) w K. domagała się ustalenia na podstawie art. 189 kpc, że powódkę i pozwaną łączy stosunek pracy w okresie od 1 sierpnia 2013 roku do nadal, zasądzenia wynagrodzenia za okres od 1 stycznia 2015 roku do 31 grudnia 2017 roku oraz zwrotu kosztów procesu. Pismem procesowym z dnia 7 marca 2018 roku pełnomocnik powódki rozszerzył powództwo i wniósł o zasądzenie kwot po 1600 zł wynagrodzenia za okres od sierpnia do grudnia 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami.

Pozwana Spółdzielnia (...) w K. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu. W zakresie rozszerzonego powództwa podniosła zarzut przedawnienia roszczenia.

Wyrokiem z dnia 23 kwietnia 2018r. Sąd Rejonowy w T. ustalił, że strony łączy stosunek pracy w okresie od 1 sierpnia 2013r. do 23 kwietnia 2018r, zasądził na rzecz powódki wynagrodzenie za okres od sierpnia do grudnia 2013r., oddalił powództwo w pozostałym zakresie i odstąpił od obciążania stron kosztami procesu.

Sąd I instancji ustalił, że pomiędzy powódką a pozwaną toczyło się już postępowanie sądowe, gdzie wyrokiem Sądu Okręgowego w G. w sprawie sygn. akt (...) zostało przesądzone, że powódka nie została zwolniona z pracy i nie należy się jej odprawa i odszkodowanie.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że w sprawach o sygn. akt IV P 470/13 i IV P 358/13 przesądzone wyrokami Sądu Okręgowego, że pozostałe salowe, osoby w identycznej sytuacji, jak powódka, pracowały u pozwanej w okresie od 31 lipca 2013 r. do 31 sierpnia 2013 r., w sprawach o sygn. akt IV P 380/16, IV P 412/16 i IV P 293/16, że pozostałe salowe, osoby w identycznej sytuacji, jak powódka, nadal pozostają w zatrudnieniu, jednak należne jest im jedynie wynagrodzenie za okres do końca grudnia 2013 roku, albowiem tylko w tym okresie zgłaszały gotowość do pracy.

Zgodnie z ustaleniem Sądu I Instancji, powódka, podobnie jak pozostałe salowe zgłaszała się do Szpitala (...) SA w T. w okresie od sierpnia do grudnia 2013 roku, manifestując w ten sposób fizycznie gotowość do pracy. Strony w okresie od 31 lipca 2013 roku do dnia orzeczenia w żaden sposób nie rozwiązały łączącego strony stosunku pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego dla rozstrzygnięcia sprawy kluczowe znaczenie mają dokumenty, zeznania powódki nie stoją w istotnej sprzeczności z tymi dokumentami, wobec czego na ich podstawie poczyniono ustalenia faktyczne.

Na ich podstawie Sąd I instancji uznał, że powództwo w części zasługiwało na uwzględnienie. Sąd Rejonowy podkreślił, że wprawdzie sąd orzekający winien samodzielnie rozstrzygnąć sprawę, jednakże nie można pominąć, że analogiczne sprawy zostały już prawomocnie rozstrzygnięte. Dotyczyły one pozostałych salowych, które podobnie jak powódka w lipcu 2013 roku zostały pozostawione przez pozwaną same sobie i które do końca grudnia 2013 roku przychodziły do Szpitala będącego miejscem ich pracy zgłaszając gotowość do pracy. We wszystkich sprawach już prawomocnie rozstrzygniętych przesądzone, że nie doszło do rozwiązania stosunku pracy w lipcu 2013 roku, a wynagrodzenie za czas gotowości do pracy należne jest pozostałym salowym jedynie w okresie od sierpnia 2013 roku do grudnia 2013 roku.

Z tych względów Sąd Rejonowy mając na względzie prawomocne rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego w Gliwicach, uznając, że sytuacja powódki nie różni się niczym od sytuacji innych osób, których sprawy zostały już prawomocnie rozstrzygnięte orzekł jak w pkt 1-7 wyroku. Argumentacja przywołana w uzasadnieniach wcześniejszych rozstrzygnięć nie znalazła akceptacji Sądu odwoławczego, trudno zatem w takiej sytuacji, wiedząc jakie zapadły rozstrzygnięcia w analogicznych sprawach, czynić odmienne ustalenia w niniejszej sprawie. Z tych względów Sąd I instancji ograniczył się do przywołania tych ustaleń.

Sąd Rejonowy wskazał, że podstawę prawną powództwa o ustalenie, stanowi art. 189 kpc, zgodnie z którym powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. W ocenie Sądu Rejonowego interes prawny istnieje zawsze, kiedy występuje niepewność co do istnienia stosunku pracy, a taka sytuacja występuje w rozpoznawanej sprawie. Z tych przyczyn roszczenie powódki o ustalenie stosunku pracy od 1 sierpnia 2013r. do dnia wydania wyroku zostało uwzględnione. Sąd podkreślił, że do tego dnia żadna ze stron nie wypowiedziała ani nie rozwiązała stosunku pracy, który trwa nadal. Konsekwencją powyższego ustalenia było zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawiania w gotowości do pracy od 1 sierpnia 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie.

Sąd Rejonowy powołał jako podstawę tego rozstrzygnięcia przepis art. 81 § 1 kp zgodnie, z którym pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków

wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Ponieważ według ustaleń Sąd Rejonowy, powódka zgłaszała gotowość do pracy jedynie do końca grudnia 2013 roku, powództwo w pozostałym zakresie zostało oddalone.

Sąd I instancji nie uwzględnił zarzutu przedawnienia ze strony pozwanej w odniesieniu do rozszerzonego powództwa, bowiem w jego ocenie stanowi on podręcznikowy przykład nadużycia prawa. Za niedopuszczalne Sąd uznał, że pozwana, która z dnia na dzień pozostawia powódkę bez pracy i wynagrodzenia, która w kolejnych postępowaniach przeczy, aby w ogóle była pracodawcą tak powódki, jak i pozostałych salowych i to mimo prawomocnych rozstrzygnięć sądowych, mogła skutecznie podnieść zarzut przedawnienia. Podmiot, który sam rażąco narusza prawo pracownika nie może bowiem korzystać z faktu, że roszczenie uległo przedawnieniu. Sąd Rejonowy podkreślił, że dopiero w październiku 2017 roku sprawa powódki ostatecznie została rozstrzygnięta i przesądzone zostało, że jednak powódka nie została zwolniona lipcu 2013 roku a musi się procesować nadal ze Spółdzielnią tym razem o wynagrodzenie.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 102 kpc odstępując od obciążania stron kosztami procesu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zarzucając:

1 - Błąd w ustaleniu stanu faktycznego, polegający na:

pominięciu przy ustalaniu stanu faktycznego okoliczności istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy, a wynikającej z zebranego i dopuszczonego materiału dowodowego, że kolejni wykonawcy świadczący usługi utrzymania czystości na rzecz (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w T. (dalej: Szpital w T. lub Szpital): (...) sp. z o.o. oraz (...) Company sp. z o.o. sp.k. zaoferowali pracę 37 byłym pracownikom Szpitala w T., w tym powódce, która nie przyjęła oferty tych wykonawców pracy w Szpitalu na dotychczasowych warunkach płacowych, co wskazuje, że u wykonawców tych powstało zapotrzebowanie na pracę w związku z przejściem zadania, a nadto wskazuje na postawę powódki, która mając ofertę pracy na terenie szpitala, nie przyjęła jej.

2- Naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik postępowania:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego - w sposób niezgodny z zasadami logicznego rozumowania i zebrany materiał dowodowy, polegającej na uznaniu, że stawianie się przez powódkę do Szpitala w T. na tzw. „dyżury” było tożsame ze zgłoszeniem gotowości do pracy pozwanej, w sytuacji gdy pozwana nie była informowana o obecności powódki w Szpitalu, nie знаła znaczenia tych „dyżurów”, powódka nie kontaktowała się z pozwaną w spornym okresie, choć znała adres siedziby i oddziału pozwanej.

b) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego w sposób selektywny, tj. z pominięciem dokumentów znajdujących się w aktach sprawy IV P 358/13, z których wynika, że:

(a) powódka od początku postępowania twierdziła, że została przejęta w trybie art. 23' § 1 k.p. przez Szpital w T., a od stycznia 2015 roku zmieniła swoje żądanie i twierdziła, że pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę i domagała się zasądzenia roszczeń związanych z tym rozwiązaniem.

(b) pozwana popierała stanowisko powódki o przejściu jej w trybie art. 231 § 1 k.p.;

(c) powódka była reprezentowana w tym postępowaniu przez dwóch zawodowych pełnomocników', co świadczy o tym, że nie była stroną słabszą i niedoinformowaną;

- które to okoliczności przemawiają przeciwko uznaniu podniesionego zarzutu przedawnienia za nadużycie prawa.

c) art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 365 § 1 k.p.c. poprzez uznanie, że skoro w innych sprawach ustalone zostało, że salowe wyrażały gotowość do pracy w okresie od sierpnia do grudnia 2013 roku, to na tej podstawie należy uznać, że również

powódka nadal pozostaje w zatrudnieniu, w sytuacji gdy związanie wyrokiem dotyczy jedynie sentencji wyroku, a nie materiału dowodowego, na podstawie którego dokonano ustalenia stanu faktycznego stanowiącego podstawę tego wyroku.

d) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, to jest niewyjaśnienie podstaw i przyczyn niezastosowania art. 23' § 1 k.p. w zaistniałym stanie faktycznym sprawy, w sytuacji gdy pozwana podniosła w postępowaniu twierdzenie o przejęciu powódki przez kolejnych wykonawców świadczących usługi utrzymania czystości w Szpitalu w T. i na okoliczności te zostały przez Sąd zgromadzone i dopuszczone dowody - co miało wpływ na wynik sprawy, bowiem Sąd wydał wyrok zasądający, pomimo nierozstrzygnięcia sprawy w zakresie przejęcia powódki przez kolejnych wykonawców, uniemożliwiając kontrolę instancyjną rozstrzygnięcia.

3 Naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art. 81 § 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie, wobec uznania, że powódce należne jest wynagrodzenie za okres od 1 sierpnia 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku, to jest za czas niewykonywania pracy, gdyż była gotowa do jej wykonywania, a doznała przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, podczas gdy powódka wiedziała, że pozwana nie wykonuje żadnych usług w Szpitalu, a dysponując wszelkimi informacjami o pozwanej, nie nawiązała żadnego kontaktu z pozwaną i nie zgłaszała pozwanej swojej gotowości do pracy w spornym okresie, powódka w okresie od sierpnia do końca grudnia 2013 roku zgłaszała się wyłącznie do Szpitala i chciała pracować w Szpitalu, a nadto powódka w postępowaniu toczącym się pod sygn. akt IV P 358/13 (VIII Pa 51/17) działając przez pełnomocnika profesjonalnego - zmieniła swoje żądanie i twierdziła, że umowa o pracę została z nią przez pozwaną rozwiązana i domagała się zasądzenia roszczeń związanych z tym rozwiązaniem.

b) art. 231 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie wobec uznania, że nie doszło do przejęcia powódki przez kolejnych wykonawców świadczących usługi utrzymania czystości w Szpitalu w T., podczas gdy wykonawcy ci przejęli tożsame zadanie (utrzymanie czystości w Szpitalu), wykonywane na tej samej bazie pomieszczeń i sprzętów i w ten sam sposób oraz powstało u nich zapotrzebowanie na pracę w związku z przejętym zadaniem.

c) art. 8 k.p. na skutek jego niezastosowania i w konsekwencji zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy na rzecz pozwanej w okresie od 1 sierpnia 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku, w sytuacji gdy powódka ze swojego prawa uczyniła użytek sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, m.in. z tego powodu, iż domaga się wynagrodzenia od pozwanej, a nie kontaktowała się z pozwaną w ogóle w spornym okresie, choć miała taką możliwość i sposobność, korzystała z pomocy prawnej i pomocy związkowej, miała możliwość wykonywać dotychczasową pracę, na dotychczasowych warunkach płacowych u kolejnego wykonawcy od września 2013 roku, ale odmówiła przyjęcia oferty, domagała się zatrudnienia wyłącznie w Szpitalu i w okresie od sierpnia do końca grudnia 2013 roku zgłaszała wyłącznie Szpitalowi gotowość do pracy, a nadto twierdziła, że umowa o pracę została z nią rozwiązana i domagała się przed Sądem zasądzenia roszczeń związanych z tym rozwiązaniem.

d) art. 8 k.p. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie wobec uznania, że pozwana podnosząc zarzut przedawnienia roszczenia powódki nadużywa prawa, w sytuacji gdy z okoliczności sprawy wynika, że powódka w postępowaniu pod sygn. akt IV P 358/13 twierdziła, że jest pracownikiem Szpitala w T. na skutek przejęcia w trybie art. 23' § 1 k.p., pozwana popierała stanowisko powódki dążąc do zapewnienia kontynuacji stosunku pracy powódki, a nadto powódka pomimo tego, że była reprezentowana przez zawodowych pełnomocników nie zabezpieczyła swoich roszczeń przed przedawnieniem.

e) art. 291 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie wobec podniesienia przez pozwaną zarzutu przedawnienia roszczenia powódki o zapłatę wynagrodzenia za czas niewykonywanej pracy.

Stawiając powyższe zarzuty pozwana wniosła o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania - w związku z zarzutem wskazanym w pkt 2 lit. d), ewentualnie, w przypadku uznania, że Sąd I Instancji rozpoznał

istotę sprawy, o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji wydając skarżony wyrok oparł się na ustaleniach faktycznych poczynionych w innych analogicznych sprawach, czym naruszył zasadę bezpośredniości, zgodnie z którą postępowanie dowodowe powinno odbywać się przed sądem orzekającym. Jednakże w okolicznościach rozpoznawanej sprawy, uchybienie to nie skutkuje koniecznością zmiany zaskarżonego wyroku, bowiem w ocenie Sądu Okręgowego jest on zgodny z prawem. Bezspornym pomiędzy stronami jest, że w analogicznych sprawach przeprowadzono obszernie postępowania dowodowe i prawomocnie rozstrzygnięto o roszczeniach osób będących w takiej samej sytuacji jak powódka.

W tym miejscu wskazać należy, że sąd drugiej instancji, jako sąd merytoryczny ma prawo i obowiązek uwzględnić cały materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, bez względu na to, czy sąd pierwszej instancji wykorzystał go w wydanym przez siebie orzeczeniu. A zatem odwołując się do ustaleń i rozważań poczynionych w sprawach VIII Pa 65/15, 51/17, 157/17, 128/17, 174/17 oraz zebranego w nich materiału dowodowego wskazać należy, że powódka na dzień 28 czerwca 2010 roku była pracownikiem Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej - (...) Szpitala (...) im. dr B. H. w likwidacji w T., zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w charakterze salowej. Podmiot ten, w dniu 25 lutego 2010 roku został postawiony w stan likwidacji uchwałą Rady Powiatu w T. nr XLVIII/444/2010 roku. Wojewódzki Sąd Administracyjny w G. wyrokiem z dnia 13 czerwca 2011 roku sygn. akt IV SA/Gl 441/10 stwierdził nieważność tej uchwały. Skierowana od tego orzeczenia skarga kasacyjna została oddalona przez Naczelny Sąd Administracyjny wyrokiem z dnia 5 czerwca 2012 roku sygn. akt II OSK 2306/11.

W związku z planowaną likwidacją, w dniu 28 czerwca 2010 roku Szpital (...) zawarł umowę nr (...) z pozwaną na okres od 1 sierpnia 2010 roku do 31 lipca 2013 roku, a której elementem było przekazanie części zakładu pracy ze Szpitala (...) do Spółdzielni (...). W § 2 ust. 2 umowy, zastrzeżono, że może być ona rozwiązana za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. W ramach powyższej umowy przekazana część zakładu pracy obejmowała realizację usługi polegającej na kompleksowej obsłudze w zakresie usług sprzątania Szpitala (...). Wraz z przejściem części zakładu pracy, nastąpiło przekazanie pracowników nowemu pracodawcy tj. pozwanej, która stała się, z mocy prawa, z dniem ich przekazania – 1 sierpnia 2010 roku nowym pracodawcą powódki na podstawie art. 23¹ k.p.

W dniu 30 czerwca 2010 roku zawarto umowę pomiędzy pozwaną, związkami zawodowymi i Szpitalem (...), o nazwie P. gwarancji pracowniczych (załącznik nr 1 do SIWZ), będącą porozumieniem zbiorowym określającym gwarancje udzielane pracownikom i zakładowym organizacjom związkowym przez pozwaną w związku z przejściem przez nią pracowników i w którym w § 2 pkt 4 znalazł się zapis, zgodnie z którym (...) w razie trudności finansowych Spółdzielni (likwidacja, upadłość, brak płynności finansowej), a także w razie rozwiązania umowy o świadczenie usługi przez pozwaną, przejmie Szpital (...) lub jego następcę prawny na obowiązujących warunkach u danego pracodawcy. Pakt gwarancji pracowniczych zawierał okres gwarancji zatrudnienia dla powódki przez okres 36 miesięcy.

Powódka i inne pracownice od dnia 1 sierpnia 2010 roku, już jako pracownicy pozwanej, kontynuowały pracę (wykonywały te same czynności, w tym samym miejscu pracy co dotychczas), natomiast wynagrodzenie wypłacała im już pozwana.

W dniu 30 czerwca 2010 roku został zawarty aneks do umowy z 28 czerwca 2010 roku mocą, którego w miejsce (...) Szpitala im. (...) wszedł (...) S.A. w T.. Aneks został podpisany przez pozwaną i (...) S.A. w T.. W dniu 5 czerwca 2013r. pozwana pisemnie poinformowała Powiatowy Urząd Pracy w T. o zamiarze dokonania zwolnień grupowych, z którego następnie sama się wycofała.

Powódka, podobnie jak i inne pracownice nie otrzymały od pozwanej żadnego pisma wypowiedającego lub rozwiązującego im stosunek pracy. Oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu stosunku pracy pozwana nie składała im też w formie ustnej.

W dniu 30 lipca 2013r. pozwana wypowiedziała umowę z dnia 28 czerwca 2010 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia, zakończyła wykonywanie umowy o świadczenie usług sprzątających i tego samego dnia poinformowała pracownice, że z dniem 31 lipca 2013 roku stały się pracownicami Szpitala.

Powódka w dniu 31 lipca 2013 roku stawiała się jak zwykle do pracy – zgodnie z grafikami jakie otrzymała od pozwanej i wykonywała swoją pracę. Pracowała także 1 sierpnia 2013 roku do godziny 11.00. Następnie przez cały sierpień 2013r. powódka i pozostałe salowe stawiały się zgodnie z grafikami w Szpitalu, podpisywały listy obecności i zgłaszały gotowość do pracy, pracy jednak nie wykonywały ponieważ Szpital zawarł już umowę o sprząatanie z inną firmą – od 1 sierpnia 2013 roku. Powódka wraz z innymi salowymi stawiały się do pracy do grudnia 2013 roku. Przebierały się w ubrania robocze i czekały w Szpitalu na dole, pracy jednak nie świadczyły, gdyż nikt im tej pracy nie zaproponował. Po tej dacie powódka przestała przychodzić do Szpitala, i w żaden sposób nie zgłaszała gotowości do pracy u pozwanej.

Prawomocnym wyrokiem w sprawie IV 358/13 (sygnatura apelacyjna VIII Pa 51/17) ustalono, że stosunek pracy pomiędzy stronami istniał na 31.07.2013r. oraz oddalono powództwo o odszkodowanie, odpłatę pieniężną i wydanie świadectwa pracy. Przyczyną oddalenia powództwa było ustalenie Sądu Okręgowego, że do dnia 5.10.2017r. żadna ze stron nie rozwiązała stosunku pracy.

We wszystkich powołanych przez Sąd Rejonowy sprawach, prawomocnie przesądzono, że nie doszło do przejścia pracownic w tym powódki w trybie art. 23¹ § 1 k.p. przez (...) S.A. w T. w związku z rozwiązaniem umowy z dnia 28 czerwca 2010 roku przez pozwaną w dniu 30 lipca 2013 roku. W tym zakresie Sąd drugiej instancji nie podziela zarzutów apelacji.

Umowa z 28 czerwca 2010 roku została wypowiedziana przez pozwaną 30 lipca 2013 roku ze skutkiem na 30 lipca 2013 roku – na dzień przed zakończeniem okresu jej obowiązywania. Umowa z 28 czerwca 2010 roku nie przewidywała takiego sposobu rozwiązania umowy. Z uwagi na to umowa mogła ulec rozwiązaniu po upływie okresu wypowiedzenia zgodnie z jej § 2 - po upływie 3 miesięcy na koniec miesiąca kalendarzowego czyli 31 października 2013 roku. Jednak w tej dacie umowa już nie obowiązywała bo uległa rozwiązaniu z upływem okresu na który była zawarta. Zatem umowa z 28 czerwca 2010 roku wiązała strony do końca tj. do 31 lipca 2013 roku. Pozwana powołała się na art. 746 § 1 zd. 1 k.c., który stanowi, że umowę zlecenia można wypowiedzieć w każdym czasie. Jest to przepis względnie obowiązujący i strony mogą w umowie wprowadzić odmienne unormowanie – wyrok Sądu Najwyższego z 20 kwietnia 2004 roku, V CK 433/03, wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 12 października 2012 roku, I ACa 450/12. W wyroku tym Sąd Apelacyjny wypowiedział się, że przepis art. 746 § 3 k.c. dotyczy całkiem innej kwestii niż terminy wypowiedzenia umowy. Stanowi on, że z góry nie można się zrzec uprawnienia do wypowiedzenia zlecenia z ważnych powodów, czyli wyklucza rezygnację z wypowiedzenia umowy w jednym przypadku, a mianowicie gdy są ważne ku temu powody. Tylko wówczas zrzeczenie wypowiedzenia będzie nieważne. Uregulowanie to nie ma jednak związku z dopuszczalnością wprowadzenia do umowy terminów wypowiedzenia danej umowy z powodu ważnych, nieważnych czy też bez jakiegokolwiek przyczyny. W konsekwencji, skoro strony wprowadzą w umowie termin wypowiedzenia, identyczny bez względu na przyczynę rozwiązania umowy, to także w przypadku wypowiedzenia umowy z ważnych przyczyn w rozumieniu art. 746 § 3 k.c., wygaśnięcie łączących je więzi obligacyjnych może nastąpić dopiero po upływie trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia. Sąd Okręgowy podziela zaprezentowany pogląd. Zatem jak już wyżej podniesiono wypowiedzenie dokonane przez pozwaną mogło odnieść skutek rozwiązujący umowę z 28 czerwca 2010 roku dopiero 31 października 2013 roku. W tej dacie umowa już jednak nie obowiązywała – trwała do 31 lipca 2013 roku. W konsekwencji powódka i pozostałe zatrudnione 31 lipca 2013 roku nadal były pracownikami pozwanej i jako jej pracownice sprzątały Szpital. Stosunek pracy nie uległ rozwiązaniu, żadna ze stron go nie wypowiedziała ani nie rozwiązała. Również w późniejszym okresie nie zostało złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę przez którąkolwiek ze stron, nie doszło też do rozwiązania umowy w formie czynności konkludentnych. Okoliczność,

że pozwaną była przekonana, iż umowa z 28 czerwca 2010 roku rozwiązała się przed terminem nie ma znaczenia. Powódka i inne pracownicy w dniu 31 lipca 2013 roku nie zostały przejęte przez Szpital. W kolejnym dniu tj. 1 sierpnia 2013 roku usługi w zakresie sprzątnięcia Szpitala zostały zlecone innej firmie. Szpital nie przejął tego zadania. Brak podstaw do stwierdzenia, że powódka i inne pracownicy stały się pracownikami Szpitala. Pozwana zrezygnowała też z zamiaru dokonania zwolnień grupowych.

W orzecznictwie przyjmuje się, że można uznać rozwiązanie stosunku pracy przez fakty konkludentne – wyrok Sądu Najwyższego z 26 maja 2000 roku, I PKN 677/99, wyrok Sądu Najwyższego z 7 października 2008 roku, II PK 56/08. Jednak z okoliczności sprawy musi wynikać, że taka była wola strony rozwiązującej umowę – np. przy zakończeniu prowadzenia działalności gospodarczej. W sprawie takie okoliczności nie wystąpiły. Wręcz przeciwnie pozwana wystosowała do każdej z pracowników pismo informujące, że przejmuje ją Szpital. Zatem pozwana zdawała sobie sprawę, że stosunek pracy trwa. Z powyższego pisma w żaden sposób nie wynika wola rozwiązania umów o pracę.

Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy, stwierdzić należy, że skoro umowa o pracę zawarta z powódką nie uległa rozwiązaniu, to prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, że strony łączy stosunek pracy w okresie od 1.08.2013r. do 23.04.2018r. Do tej ostatniej daty, żadna ze stron nie złożyła oświadczenia w przedmiocie rozwiązania tego stosunku, co w istocie oznacza, że okoliczności będące podstawą oddalenia powództwa o odszkodowanie, odprawę pieniężną i wydanie świadectwa pracy w sprawie VIII Pa 51/17 nie uległy zmianie. Przypomnienia wymaga, że przyczyną oddalenia powództwa w tym zakresie było ustalenie przez Sąd Orzekający, że strony nadal łączy stosunek pracy.

Sąd Okręgowy, podziela ustalenia Sądu Rejonowego, że powódka, podobnie jak pozostałe pracownicy, przez okres od sierpnia do grudnia w 2013r., zgłaszała gotowość do pracy, przychodziła zgodnie grafikiem sporządzonym przez pozwaną, podpisywała listy obecności przekazane przez pozwaną. Pracownicy stawiali się w gotowości do podjęcia pracy w takim miejscu jakie wyznaczył im pracodawca czyli na terenie (...) S.A. w T.. Innego miejsca świadczenia pracy pozwana nie wskazała pracownikom. Sąd Okręgowy stoi tutaj na stanowisku, że pracownik nie ma żadnego obowiązku poszukiwać pracodawcy we wszystkich możliwych lokalizacjach aby ten przydzielił mu pracę, wystarczające jest, że pracownik zgłosi gotowość do pracy w dotychczasowym miejscu pracy, czyli tam gdzie pracodawca wskazał mu miejsce świadczenia pracy. Natomiast jeśli chodzi o okres po dniu 31 grudnia 2013r. to powódka nie udowodniła, że w dalszym ciągu wykazywała jakąkolwiek gotowość do pracy u pozwanej. Powódka przestała przychodzić do Szpitala i w żaden sposób nie poinformowała pracodawcy ustnie lub pisemnie, że nadal pozostaje w faktycznej gotowości do podjęcia pracy.

Cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: 1) zamiar wykonywania pracy, 2) faktyczna zdolność do świadczenia pracy, 3) uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz 4) pozostawanie w dyspozycji pracodawcy – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2015r., III PK 99/14.

Wskazać należy, że jeśli pracodawca bezpodstawnie kwestionuje istnienie między stronami stosunku pracy i nie dopuszcza pracownika do wykonywania umówionego rodzaju pracy w miejscu i czasie do tego wyznaczonym, sytuacja taka wypełnia hipotezę normy art. 81 § 1 k.p. w zakresie omawianej przesłanki nabycia prawa do wynagrodzenia dotyczącej podmiotu zatrudniającego, i to niezależnie od tego, co legło u podstaw owego błędnego przeświadczenia pracodawcy – wyrok Sądu Najwyższego z 7 lipca 2016r., I PK 185/15. Przez pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, jako element gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p., należy rozumieć stan, w którym pracownik może niezwłocznie, na wezwanie pracodawcy podjąć pracę. Pracownik pozostający w dyspozycji pracodawcy oczekuje na możliwość podjęcia pracy na terenie zakładu pracy lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, ewentualnie w miejscu wskazanym przez siebie i podanym pracodawcy, jeżeli pracodawca bezprawnie nie dopuszcza go do pracy – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2015r., III PK 99/14.

Podsumowując, prawidłowo Sąd I instancji uwzględnił roszczenie o zapłatę wynagrodzenia za czas gotowości do pracy od dnia 1 września 2013r. do dnia 31 grudnia 2013r. Za pozostały okres wobec braku przesłanek z art. 81 § 1 k.p. żądanie powódki jest nieuzasadnione. Sąd Okręgowy podziela również w całości stanowisko Sądu I instancji, że podniesiony

w okolicznościach sprawy zarzut przedawnienia roszczeń powódki należy uznać za sprzeczny z zasadami współzycia społecznego.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przytoczone przepisy prawa i art. 385 kpc Sąd Okręgowy oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł, na podstawie art.98 kpc w związku z § 2 pkt.4, § 9 ust.1 pkt 1 i 2, § ust. 1 pkt1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015.1804).

(-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia